

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG002473/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 09/07/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR037870/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47997.293998/2025-31  
**DATA DO PROTOCOLO:** 08/07/2025

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE COLETA, LIMPEZA E INDUSTRIALIZAÇÃO DE RESÍDUOS DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 65.174.153/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCOS VINICIUS ROCHA SAVOI;

E

SINDICATO DOS MOTORISTAS, CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS URBANOS EM GERAL, TRAB EM TRANSP RODOVIÁRIOS DE PATOS DE MINAS/MG, CNPJ n. 22.228.266/0001-29, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCELO TAKEMATSU HAYASHI;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **categoria(s) "Profissional dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários. EXCETO a Categoria Profissional dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários no município de Três Marias, do Estado de Minas Gerais"** e **"Econômica Empresas de Coleta, Limpeza e Industrialização do Lixo"**, com abrangência territorial em **Patos de Minas/MG**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Motorista de caminhão toco e trucado - R\$ 2.469,99 + 40% de insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente.

Motorista de veículos leves - R\$ 1.663,76 + 40% de Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente

Motorista de veículos leves de transporte de passageiros - R\$ 1.663,76.

**Parágrafo primeiro:** Aos empregados que não se enquadram na cláusula Piso Salarial, a correção salarial será de 7% (sete por cento), a partir de 1º de janeiro de 2025, sobre os salários praticados em 31 de dezembro de 2024.

**Parágrafo segundo:** Em virtude do processo de negociação e data de homologação desta Convenção, fica estabelecido que a diferença salarial decorrente deste instrumento será paga em 2 parcelas a partir do mês subsequente ao registro, juntamente com os reajustes retroativos.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA QUARTA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

Com o objetivo de estimular a assiduidade aos trabalhos, as empresas concederão aos seus empregados, por ocasião das férias, a título de gratificação de férias, 01 (uma) cesta básica, com pelo menos 40 (quarenta) quilos, contendo obrigatoriamente os produtos discriminados na Cláusula "CESTA BÁSICA", e, seguindo as condições constantes do parágrafo primeiro.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Farão jus à cesta de férias apenas os empregados que adquirirem o direito a gozar 30 (trinta) dias corridos de férias, na forma do Inciso I do Artigo 130 da C.L.T.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Todos os trabalhadores contemplados por este instrumento farão jus à CESTA DE FÉRIAS, que poderá ser concedida a critério da empresa de forma in natura, conforme o caput da cláusula ou vale refeição/alimentação, no valor correspondente a **R\$265,30 (duzentos e sessenta e cinco reais e trinta centavos)**.

### CLÁUSULA QUINTA - GRATIFICAÇÃO NATALINA

Com o objetivo de estimular a assiduidade aos trabalhos, as empresas concederão aos seus empregados, por ocasião do pagamento do décimo terceiro salário, a título de gratificação Natalina, 01 (uma) cesta básica, com pelo menos 40 (quarenta) quilos, contendo obrigatoriamente os produtos discriminados na Cláusula "CESTA BÁSICA", e, seguindo as condições constantes do parágrafo Único.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Todos os trabalhadores com assiduidade integral no ano civil (excluindo faltas justificadas), farão jus à CESTA DE NATAL, que poderá ser concedida a critério da empresa de forma in natura ou vale refeição ou alimentação, no valor correspondente a **R\$ 265,30 (duzentos e sessenta e cinco reais e trinta centavos)**, a ser pago até o pagamento da segunda parcela do décimo terceiro salário.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA SEXTA - HORA EXTRA

Fica autorizada a realização de trabalho em jornada extra, não podendo ser superior a 2 (duas) horas diárias por jornada de trabalho, com o máximo de 10 (dez) horas diário, sendo dispensada qualquer forma de requisição prévia.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de ponto que não excederem a 10 (dez) minutos no horário contratual de entrada e 10 (dez) minutos no horário contratual de saída.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas poderão adotar o sistema de jornada flexível, respeitando a carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, que se ultrapassada, as respectivas horas extras deverão ser remuneradas, com o acréscimo do adicional de 50% (cinquenta por cento), com exceção dos domingos e feriados".

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Fica autorizada a prorrogação da jornada de trabalho até a terceira e quarta hora extraordinária, conforme disposto no caput do artigo 235-C da CLT e alterações advindas com a Lei Nº 13.103/15. A prorrogação ora autorizada deverá atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou por motivo de força maior.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DO ADICIONAL NOTURNO

Será considerado hora noturna a jornada prestada das 22:00 horas do dia até as 5:00 horas do dia seguinte, com pagamento proporcional às horas trabalhadas, de adicional noturno de 20% sobre o salário.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA OITAVA - VALE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão a todos os seus empregados uma refeição/lanche, diários, desvinculados da remuneração.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os empregados farão jus à alimentação supra levando-se em consideração os dias efetivamente trabalhados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para o Município de Patos de Minas, as empresas fornecerão ticket, refeição de **R\$ 16,05, (dezesseis reais e cinco centavos)**, por dia.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As obrigações aqui assumidas obedecerão às regras estabelecidas no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, podendo ser descontado o valor de 10% (dez por cento) do custo do item.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A diferença do vale refeição decorrente deste instrumento será paga em 02 (duas) parcelas a partir do mês subsequente ao registrado, juntamente com os reajustes retroativos.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As empresas que fornecem o vale Refeição poderão substituí-lo pelo vale Alimentação ao empregado admitido anteriormente a 01 de janeiro de 2025, desde que a requerimento deste último. Sendo o empregado admitido posteriormente a data acima mencionada, deverá na ocasião de sua admissão optar expressamente por uma das duas modalidades do benefício de alimentação para a refeição, podendo, entretanto, a qualquer momento modificar sua opção, desde que o faça por escrito com antecedência mínima de 30 dias.

### CLÁUSULA NONA - CESTA BÁSICA

As empresas concederão aos seus empregados uma cesta básica por mês, a título de complementação alimentar, contendo os seguintes produtos:

- 10 Kg de Arroz (Tipo 01);
- 10 Kg de Açúcar (claro);
- 06 Kg de Feijão Carioca (Tipo 01);
- 03 Kg de Macarrão com Ovos;
- 05 Latas de Óleo de Soja;
- 02 Kg de Café de Boa Qualidade;
- 03 Latas de Extrato de Tomate (350 gramas);
- 02 Kg de Biscoito Maizena;
- 01 Kg de Sabão em Pó;
- 01 Kg de Farinha de Mandioca;
- 01 Kg de Farinha de Trigo;
- 03 Latas de Leite em Pó.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Farão jus à CESTA BÁSICA, os empregados que trabalhem na coleta de lixo e que demonstrarem assiduidade integral, entendendo-se como tal, o empregado que não faltar injustificavelmente nenhuma vez durante a quinzena estabelecida pela empresa para apuração do ponto, ficando claro que serão considerados faltas, os dias em que o empregado, por qualquer motivo, não cumprir a jornada integral, em razão de atraso no início do expediente ou de saída antes do término deste. Não perderá a cesta básica o trabalhador que apresentar ATESTADO MÉDICO independente da quantidade de dias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - No caso de Reclamação Trabalhista suscitada perante a Justiça do Trabalho, na qual haja reclamação pelo não recebimento da cesta básica, desde que preenchidos os requisitos estabelecidos nesta cláusula e seja julgado procedente o pedido, terá o empregado o direito de receber, em substituição à cesta, o valor correspondente a 5% (cinco por cento) do piso salarial do motorista, previsto no instrumento normativo vigente à época do descumprimento, a título de indenização, para cada mês em que a cesta básica não tiver sido entregue.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os empregados admitidos após o 1º dia do mês, não farão jus à cesta básica do mês da admissão.

**PARÁGRAFO QUARTO** - As obrigações aqui assumidas obedecerão às regras estabelecidas, no PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR - PAT, podendo a empresa descontar 10% (dez por cento) do custo do item.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Os empregados poderão optar por substituir a concessão da cesta básica "in natura", prevista nesta cláusula, pelo fornecimento de um cartão alimentação no valor mensal **R\$265,30 (duzentos e sessenta e cinco reais e trinta centavos)**., fornecido por meio de cartão alimentação de acordo com as regras estabelecidas no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA - ASSISTENCIA MÉDICA

As empresas concederão a todos os seus empregados, a partir do término do contrato de experiência, o benefício de plano de assistência médica (plano de saúde) na modalidade coparticipativa, observadas as condições e regras estabelecidas pela operadora do plano e pela empresa contratante.

§1º – O benefício será extensivo a todos os empregados que tiverem seu contrato de trabalho efetivado após o período de experiência, independentemente do cargo ou função exercida, desde que haja a devida formalização da adesão e concordância com os critérios estabelecidos pela empresa e pela operadora.

§2º – O plano de saúde será oferecido na modalidade de coparticipação, cabendo à empresa o custeio de 50% (cinquenta por cento) da mensalidade básica do plano de saúde, sendo de responsabilidade do trabalhador o pagamento de 50% (cinquenta por cento) da mensalidade, além da coparticipação nos atendimentos e procedimentos efetivamente utilizados, conforme tabela de valores previamente divulgada.

§3º – A coparticipação não poderá ultrapassar os limites legais ou normativos fixados pelos órgãos competentes, devendo a empresa assegurar que os valores cobrados do empregado sejam razoáveis e compatíveis com a natureza e a frequência dos serviços utilizados.

§4º – A empresa compromete-se a divulgar previamente aos empregados todas as informações relativas à cobertura, rede credenciada, prazos de carência, percentuais de coparticipação e demais condições do plano de saúde, garantindo-lhes o direito à informação e à livre adesão ao benefício, respeitadas as normas internas e regulamentos da operadora.

§5º – O presente benefício não possui natureza salarial, não se incorporando à remuneração para nenhum efeito legal, nos termos da legislação vigente.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA**

Conforme estabelece a Lei no 13.103, DE 2 DE MARÇO DE 2015 as empresas custearão o seguro de vida equivalente ao valor correspondente a dez vezes o piso salarial da categoria.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADMISSÃO APÓS A DATA-BASE**

Os empregados admitidos após a data base terão o salário nominal reajustados com o mesmo percentual de correção aplicado aos admitidos anteriormente, desde que não ultrapasse o menor salário da função.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Nas funções onde não houver paradigma, deverá ser adotado o critério de proporcionalidade.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO / PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

Fica facultado às empresas liberar o empregado demitido da prestação de serviços, durante o prazo do aviso prévio, ficando à disposição da empresa, em casa, sem prejuízo do salário, devendo-se efetuar o pagamento das verbas rescisórias até o décimo dia contado do término do contrato junto com a rescisão do trabalhador.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ACERTOS RESCISÓRIOS**

O pagamento das parcelas objeto da RESCISÃO CONTRATUAL ou Recibo de Quitação, deverá ser efetuado em 10 dias contados do término do contrato, em qualquer tipo de rescisão.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A empresa que não proceder o acerto rescisório nos prazos estabelecidos, sujeitará-se ao pagamento de multa em favor do empregado, conforme previsto na Cláusula Quadragésima, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A multa não será devida nos casos de atraso comprovado na entrega do extrato do FGTS pelo banco depositário, obrigando-se a empresa a solicitá-lo em tempo hábil, ou seja, até 2 (dois) dias após a comunicação da dispensa.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

As empresas firmarão termo de rescisão contratual de obrigações trabalhistas com homologações perante a entidade sindical. É obrigatória a homologação da TRCT junto ao sindicato profissional nas cidades onde a entidade profissional mantém sede ou subsede, ou quando o sindicato profissional possuir estrutura para realizar homologação de forma remota.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**- A empresa contribuirá com parte das despesas necessárias para a prestação desses serviços, custeando uma parte dos encargos da estrutura homologatória perante o sindicato profissional, mediante o pagamento de R\$ 53,50 (cinquenta e três reais e cinquenta centavos) por cada homologação realizada no sindicato

profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As empresas associadas ao sindicato patronal SINDILURB-MG terão o custo por homologação no valor de R\$ 26,75 (vinte e seis reais e setenta e cinco centavos) por cada homologação, sendo necessário que as empresas comprovem sua associação ao sindicato patronal.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Prazo para homologação do acerto rescisório: O prazo previsto no art. 477 da CLT refere-se ao prazo para o pagamento das parcelas rescisórias, que deverá ser efetuado em até dez dias contados a partir do término do contrato.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Havendo desmobilização de serviço, com rescisão de 20 (vinte) funcionários ou mais por empresa, o Sindicato deverá providenciar um homologador para ir até a empresa, a fim de agilizar as homologações. Nessa situação, qualquer taxa cobrada pelo Sindicato por homologação deverá ser reduzida à metade do valor

normalmente cobrado. As despesas do homologador a ser enviado à empresa deverão ser custeadas pela mesma.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESTABILIDADE PARA O EMPREGADO EM TRATAMENTO DE SAÚDE**

Ao empregado em gozo de Auxílio doença, será concedido uma estabilidade de 60 (sessenta) dias após a alta médica, desde que o mesmo tenha percebido Auxílio doença por período superior a 180 (cento e oitenta) dias e que no seu retorno, se encontre em vigor, o mesmo Contrato de Serviços por sua empregadora da época do afastamento, e ainda, que o mesmo seja assíduo ao trabalho, não tendo qualquer falta durante o primeiro mês após a alta médica e que tenha condição de exercer a função para qual foi contratado.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA**

As empresas concederão estabilidade provisória aos empregados que necessitem até 12 (doze) meses para aquisição de aposentadoria, desde que tenham 02 (dois) anos contínuos de trabalho na empresa, que se aposente na data prevista, comunique a empresa de sua situação de pré-aposentadoria, ressalvadas ainda, as hipóteses de extinção da empresa, da Justa Causa para dispensa e vigência do Contrato de Serviços Executados por sua empregadora e encerramento da obra/serviço.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O empregado deverá, à época da comunicação da estabilidade, no prazo de 60 dias a contar da data da comunicação, e sob pena de não concessão da estabilidade, apresentar toda a documentação que comprove inequivocamente a aptidão à aposentadoria, qual seja o CNIS (Cadastro Nacional de Informações Sociais), bem como quaisquer outros que atendam este fim.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DESCONTOS NOS SALÁRIOS**

As empresas e/ou empregadores, não efetuarão qualquer desconto no salário do empregado, salvo aqueles previstos em lei, no Contrato Individual de Trabalho, em Sentença Normativa de Dissídio Coletivo ou quando se tratar de desconto decorrente de adiantamento salarial respeitadas as regras previstas no artigo 462, caput e seus parágrafos e os previstos nesta convenção.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PAGAMENTO DE VERBAS SALARIAIS**

As empresas fornecerão os comprovantes de pagamento de salários aos seus empregados, contendo a identificação do empregador, do empregado, a discriminação dos valores pagos, dos descontos efetuados com seus respectivos títulos, especialmente quanto aos relativos à Previdência Social e FGTS.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

As empresas farão o pagamento do décimo terceiro salário, bem como das férias, com a integração da média das horas extras dos últimos doze meses laborados, conforme determina o Enunciado 291 do TST.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O empregador que cancelar, alterar ou modificar o início das férias concedidas, ficará sujeito ao reembolso ao empregado, das despesas por ele realizadas, devidamente comprovadas, observado como limite máximo, o valor correspondente a um salário base por ele auferido no mês em que se iniciariam as férias.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS**

O empregado que teve benefício previdenciário negado ou cessado deverá apresentar à empresa após comunicação do INSS para realizar exames médicos de retorno ao trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O empregado poderá comunicar a empresa o seu afastamento por todos os meios disponíveis, quais sejam: atestado médico, comunicado de afastamento, e-mail ou outro endereço eletrônico oficial da empresa, desde que tenha o comprovante de recebimento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para que a empresa tenha ciência da condição do empregado perante o INSS, poderá esta notificar o empregado, para que comprove seu afastamento. Recebendo a notificação pela empresa, no prazo de 72hs, deverá o empregado utilizar dos expedientes definidos no parágrafo primeiro, para comprovar sua condição perante o INSS, sob pena de isentar o empregador de responsabilidades.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada normal de trabalho será de 7:20 hs. (sete horas e vinte minutos) diárias de segunda a sábado, perfazendo o total de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas poderão, através de acordo individual ou coletivo de compensação, dispensar seus empregados, inclusive mulheres e menores, da jornada de trabalho aos sábados, durante todo o expediente ou em apenas um turno, aumentando a jornada de trabalho de segunda a sexta feira no mesmo número de horas dispensadas aos sábados, respeitando-se o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Fica estabelecido que, com a adoção do sistema de compensação de horário previsto nesta cláusula o sábado deverá ser considerado como dia útil não trabalhado e não dia de repouso semanal, significando que, o empregador poderá voltar a exigir o trabalho neste dia, caso haja necessidade do serviço.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

Ficam as empresas autorizadas a implementar o Banco de Horas conforme disposto na Lei 9.601 de 21/1/98, modificada pela Medida Provisória 1709/98 que deu nova redação ao parágrafo segundo do artigo 59 da CLT, observando-se o seguinte:

I. Poderá ser dispensado o acréscimo do salário, o excesso de horas laboradas em um dia, se for compensado pela correspondente redução em outro dia, de maneira que o período para compensação não exceda, **SESSENTA DIAS**;

II. A empresa que não conceder a folga compensatória prevista na alínea I, Parágrafo Primeiro desta cláusula deverá fazer a apuração destas horas no final de cada bimestre;

III. Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária na forma exposta anteriormente, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, conforme acima previsto.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os valores relativos ao banco de horas deverão constar nos contracheques dos trabalhadores a fim de que os mesmos possam controlar a aplicação das normas relativas ao banco de horas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O Funcionário será comunicado da folga com 2 (dois) dias de antecedência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO**

Em razão da peculiaridade dos trabalhos prestados na limpeza urbana, o intervalo diário para refeição e descanso poderá ser flexibilizado na jornada, hipótese que não haverá a incidência do acréscimo previsto no parágrafo quarto do art. 71 da CLT.

**PARAGRAFO ÚNICO** - As empresas poderão estipular diretamente com seus empregados, intervalo intrajornada com limite mínimo de 30 minutos para jornadas superior a seis horas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HORA IN ITINERE E RETORNO À RESIDÊNCIA**

O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, não será computado na jornada de trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Para trabalhos desempenhados externamente, faculta às empresas dispensar o empregado do retorno ao estabelecimento da empresa, após o cumprimento da tarefa.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PONTO POR EXCEÇÃO E REGISTRO ALTERNATIVO**

Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção, à jornada regular de trabalho, nos termos do parágrafo § 4º do art. 74 da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A jornada de trabalho será controlada por folha, livro, cartão de ponto, ou ainda, por outras formas de registro manual, eletrônico ou por aplicativos, admitindo-se a pré-assinalação no intervalo para refeição, conforme instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e CLT art .74, § 3º.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O registro de ponto, também poderá ser através de acesso aos computadores da empresa, via "login" e senha individual para os empregados da área administrativa e dos pontos fixos operacionais, desde que o trabalhador tenha acesso comprovado à tecnologia do sistema.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - VESTIÁRIOS**

As empresas e/ou empregadores, fornecerão aos seus empregados motoristas, vestiários com armários individualizados, banheiros com chuveiro quente e em condições higiênicas adequadas, conforme previsto na NR 24 da Portaria No 3.214/78.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A troca de uniforme na empresa não será computada como hora de trabalho. Fica facultado ao empregado realizar a troca de uniforme em casa.

### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORME**

As empresas fornecerão aos seus empregados, 02 (dois) jogos de UNIFORME a cada 8 (oito) meses, além de equipamentos de proteção individual, quando exigidos para a prestação de serviços, respeitada a Norma Regulamentadora nº 18, em contra recibo específico para tal finalidade.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Quando da dispensa do empregado, fica o mesmo obrigado a devolver à empresa os uniformes e EPI's em seu poder, nas condições que se encontrarem, sob pena de ressarcir o custo dos mesmos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Em caso de renovação de uniformes, ao receber a(s) nova(s) peça(s) deverá o empregado devolver ao empregador o(s) uniforme(s) usado(s), no estado em que se encontrarem.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CIPA**

As empresas ficam obrigadas a organizar e manter em funcionamento, uma COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA conforme NR 5, Portaria nº 4.219/22, no que trata à constituição e ao seu funcionamento regular, devendo ser comunicado a entidade profissional no ato da eleição de seus representantes, para participação e acompanhamento.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ACIDENTE DO TRABALHO**

Se o empregado vier a sofrer prejuízo pelo não recebimento do benefício previdenciário, em razão da empresa não lhe ter fornecido, por negligência devidamente comprovada a COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO (CAT), dentro do prazo legal, deverá esta lhe ressarcir do prejuízo sofrido, salvo se o órgão previdenciário proceder, em tempo hábil, o devido ressarcimento.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - VISITA AOS LOCAIS DE TRABALHO**

Mediante prévio entendimento com a administração da empresa, poderá o Sindicato Profissional através de um de seus diretores devidamente credenciado, visitar os locais de trabalho de seus representados, para assisti-los, verificar as condições de execução da Convenção Coletiva e facilitar a sindicalização.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas e/ou empregadores, fornecerão à Entidade Sindical Profissional, uma relação dos empregados motoristas existentes na data base, no mês de junho de 2025, dela constando o nome e a remuneração de cada um deles, para fins estatísticos e projetos assistenciais.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONFERÊNCIA DO RECOLHIMENTO FGTS E CUMPRIMENTO OBRIGAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS**

As empresas prestadoras de Serviço de Limpeza Urbana comprometem-se a remeter quando solicitado, ao Sindicato Profissional os seguintes documentos:

- 01 - RELAÇÃO DOS CONTRATOS;
- 02 - GUIAS DE RECOLHIMENTO DO FGTS, em operação na área de limpeza urbana, bem como a Relação dos Empregados por função vinculados a cada contrato, separadamente;
- 03 - GUIAS DE RECOLHIMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL.

Estes documentos propiciarão a Entidade Profissional a supervisão junto à Entidade Contratante, do cumprimento legal dos contratos de trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O Sindicato Profissional deverá notificar ao SINDILURB-MG qualquer irregularidade detectada relativa ao cumprimento das obrigações conforme previsto nesta cláusula.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

*Fica instituída e considera-se válida a contribuição assistencial em favor da entidade sindical profissional, com alusão ao art. 513, alínea "e", da CLT, com base no que fora deliberado expressamente pela assembleia-geral da categoria, bem como o que fora decidido pelo STF em tese de repercussão geral fixada no Tema 935, para custeio das atividades da entidade sindical profissional, ficando as empresas representadas pelo Sindicato Patronal Convenente como meras intermediárias paga pelo trabalhador, associado ou não ao sindicato, no valor correspondente a 2% (dois por cento), tendo como base o salário nominal CONCERNENTE AO MÊS DE MAIO DE 2025, ressalvado o direito de oposição individual do trabalhador, na forma dos parágrafos seguintes:*

- A)** O trabalhador poderá exercer o direito de oposição ao desconto da contribuição ora instituída, que deve ser manifestada de forma escrita, pessoal, legível e individual, assinada pelo empregado, contendo seus dados pessoais e também os dados da empregadora, perante o sindicato, ou através do envio de correspondência individual ao sindicato, com Aviso de Recebimento (AR), no prazo máximo e improrrogável de até 10 (dez) dias após a assinatura do presente instrumento.
- B)** O trabalhador que for admitido após a formalização da Convenção Coletiva de Trabalho, deverá ter descontado o valor da contribuição assistencial no mês seguinte ao da contratação, sendo que poderá exercer o direito de oposição no prazo máximo e improrrogável de até 10 (dez) dias após a ciência do desconto.
- C)** O Sindicato Profissional fará divulgação das conquistas obreiras convencionadas na CCT 2025 aos trabalhadores de sua base territorial, contendo, inclusive, a contribuição assistencial;
- D)** O Sindicato Profissional encaminhará para as empresas, a relação nominal dos empregados que expressaram sua oposição, juntamente com as referidas cartas, para que então sejam processadas as eventuais devoluções aos obreiros, caso tenham sido processados os descontos em folha; ou ainda, para que não se processe os descontos.
- E)** As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, listagem contendo nome, o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto.
- F)** Fica vedado à Empresa a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar, ou instigar os trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito.
- G)** Fica vedado aos representantes do Sindicato Profissional a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores não apresentarem seu direito de oposição à contribuição negocial por escrito.
- H)** Após os descontos, as empresas deverão recolher os valores descontados dos trabalhadores a título da contribuição instituída nessa cláusula, através de guias próprias fornecidas pelo Sindicato Profissional que será responsável pelo envio as empresas.
- I)** No caso de uma ação judicial relacionada à Contribuição Assistencial Profissional, a responsabilidade pela resposta recai sobre a entidade profissional que detém a base territorial desse instrumento.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PREVENÇÃO DE SAÚDE DO TRABALHADOR ACOMPANHAMENTO E FISCALIZAÇÃO E CUMPRIMEN

A empresa descontará dos seus empregados à entidade profissional detentora da base territorial, a partir de junho de 2025, a título de promoção, prevenção, acompanhamento e fiscalização dos benefícios como plano de saúde e odontológico, cesta básica, alimentação, seguro de vida e cumprimento da CCT, dentre outros mensalmente, a importância corresponde a **R\$ 17,79** (dezesete reais e setenta e nove centavos) dos seus salários mensais, conforme deliberação de assembleia geral da categoria profissional, recolhendo-a a respectiva entidade profissional até o vigésimo dia do mês ao da competência do desconto, através de guias próprias a serem fornecidas pelo Sindicato Profissional detentor de base territorial.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O Sindicato Profissional ficará obrigado a devolver à empresa, na eventualidade de condenação da empresa, em primeira instância, de devolução ao empregado dos descontos da contribuição ora pactuados.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - A CONSTITUIÇÃO E ATUAÇÃO DA CÂMARA GESTORA DE BENEFÍCIOS**

As partes constituem a Câmara Gestora de Benefícios com jurisdição em todos os municípios da base territorial constante desta convenção. É composta por três membros das categorias profissionais, sendo dois da FETTROMINAS e um do Sindicato Profissional, e por três membros da categoria econômica com os seus respectivos suplentes, todos indicados pelas respectivas entidades. É dotada das seguintes funções:

**Parágrafo primeiro** - A Câmara Gestora de Benefícios é dotada das seguintes funções:

**I** - Decidir, fiscalizar, determinar e dirimir todas as questões administrativas e contratuais relativamente ao plano de saúde/odontológico;

**II** -Autorizar qualquer alteração envolvendo o plano de saúde/odontológico;

**III** - Acompanhar, fiscalizar e controlar a prestação dos serviços das prestadoras e/ou corretoras contratadas, e de toda a rede credenciada para atendimento, podendo para tanto contratar e indicar auditoria própria;

**IV** -Acompanhar a evolução dos custos e exigir das prestadoras e/ou corretoras os documentos e demonstrativos que julgar convenientes e necessários, podendo para tanto contratar e indicar auditoria, bem como propor às entidades, profissional e econômica, as adequações financeiras e de custos do plano de saúde/odontológico, quando comprovadamente necessárias;

**V** -Homologar e autorizar a contratação ou rescisão contratual das prestadoras e/ou corretoras de plano de saúde/odontológico mediante parecer fundamentado;

**VI** - Estipular prazos e metas às prestadoras e/ou corretoras de plano de saúde e do odontológico para o trabalho de prospecção e contratação, sob pena de autorizar outras prestadoras e/ou corretoras pertencentes ao sistema de prestação de serviços de saúde no transporte de carga, a comercialização de seus produtos em outras bases territoriais;

**Parágrafo segundo** - Para homologação, contratação e operação, todas as operadoras do plano de saúde e do odontológico devem se submeter e satisfazer a todos os critérios estabelecidos pela Câmara Gestora de Benefícios e pela ANS –Agência Nacional de Saúde sob pena de rescisão de contrato, devendo inclusive fornecer, no mínimo e periodicamente, a sua documentação jurídica, fiscal, econômica e técnica, e em especial:

**I** – Extrato pormenorizado contendo os itens considerados para o cálculo do reajuste;

**II** – O critério técnico adotado para o reajuste e a definição dos parâmetros e das variáveis utilizados no cálculo;

**I** – a demonstração da memória de cálculo realizada para a definição do percentual de reajuste e o período de observação.

**Parágrafo terceiro** - As prestadoras e/ou corretoras de plano de saúde e odontológico contratadas pela FETTROMINAS em conjunto com o Sindicato Profissional a ela filiado e o SINDILURB, terão suas áreas de atuação preferenciais definidas no contrato, mediante homologação da Câmara Gestora de Benefícios, podendo, entretanto, atuar em todo o Estado de Minas Gerais.

**Parágrafo quarto** – Após receber indicação ou solicitação de Operadora e/ou Corretora de Plano de Saúde e Odontológico para habilitação de seu produto na carteira do TRC, acompanhada da documentação necessária para esta finalidade, a Câmara Gestora de Benefícios terá 30 (trinta) dias para proferir sua decisão. Não obedecido este prazo, ocorrerá a automática habilitação da empresa solicitante.

**Parágrafo quinto** – Todo o compartilhamento de dados pessoais dos usuários que se realizar entre as prestadoras e/ou corretoras do plano de saúde e/ou do plano odontológico, o empregador e a CÂMARA GESTORA DE BENEFÍCIOS e a auditoria própria que vier a ser contratada e indicada que se fizer necessário para a fiscalização e acompanhamento dos contratos do plano de saúde e odontológico deverão respeitar as questões atinentes ao sigilo inerente às informações e com especial atenção à Lei 13.709/18 (LGPD).

**Parágrafo sexto**- Fica garantido ao trabalhador, que venha afastar-se pelo INSS, por qualquer motivo, a manutenção dos benefícios (Plano de Saúde e Odontológico) enquanto perdurar o seu afastamento. Neste caso, fica o trabalhador obrigado a arcar com todas as mensalidades, coparticipação, quando houver.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE DÉBITOS TRABALHISTAS**

É facultado a empregados e empresas, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, perante o Sindicato Profissional, nos termos do artigo 507, B da CLT com a modificação introduzida pela lei nº 13.467/2017.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O Termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A assistência ao Sindicato Profissional será obrigatória, prestada por empregados ao custo de **R\$ 20,00** (vinte reais), por termo assinado. A taxa de assistência deverá ser paga pela empresa e comprovada no ato da homologação de Termo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O termo deverá conter:

- a) Caracterização do Empregador e Empregado signatários;
- b) Período de alcance da quitação, sendo no máximo de 01 ano;
- c) Verbas e obrigações trabalhistas quitadas;
- d) Metodologia de cálculo;
- e) Demonstrativo mensal de apuração das verbas e os correspondentes pagamentos.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Eventual saldo positivo apurado em favor do empregado deverá ser pago pela empresa, devendo o recibo de pagamento integrar o Termo de Quitação.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Em hipótese alguma será exigido antecipação de pagamento de direitos trabalhistas, tais como férias, terço constitucional e 13º salário.

**PARÁGRAFO SEXTO** - A empresa deverá recolher a parcela previdenciária incidente sobre eventual saldo positivo apurado, bem como depositar em conta vinculada o reflexo do FGTS.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Em todos os casos, o Sindicato Profissional garantirá a livre manifestação de vontade do empregado na assinatura do Termo.

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JUÍZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências na aplicação desta convenção.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS**

Fica convencionado que, ocorrendo alteração na legislação, Acordo ou Dissídio Coletivo, não poderá haver, em hipótese alguma, a aplicação cumulativa de vantagens da mesma natureza com as desta Convenção.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MULTA**

Por inobservância de cláusulas da presente Convenção por qualquer das partes, será aplicada à parte inadimplente, a multa equivalente a 01 (um) dia de salário do empregado, elevado para 02 (dois) dias em caso de reincidência, importância esta que se reverterá à parte prejudicada, excetuando-se desta penalidade, aquelas cláusulas para as quais já estiver sanção específica neste instrumento.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Ocorrendo inadimplência coletiva, a multa prevista será calculada com base no número de pessoas envolvidas.

}

**MARCOS VINICIUS ROCHA SAVOI**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS EMPRESAS DE COLETA, LIMPEZA E INDUSTRIALIZACAO DE RESIDUOS DE MINAS GERAIS**

**MARCELO TAKEMATSU HAYASHI**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS MOTORISTAS, CONDUTORES DE VEICULOS RODOVIARIOS URBANOS EM GERAL, TRAB EM**  
**TRANSP RODOVIARIOS DE PATOS DE MINAS/MG**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.